

労働保険とはこのような制度です。

労災、雇用保険の概要



正しい知識と正確な手続きが会社と従業員の双方を守ってくれます。



【経営者様と従業員様の双方から感謝される仕事をする】

大久保社会保険労務士事務所
大久保 史春

〒151-0053

東京都渋谷区代々木5-37-9N-FLAT代々木202

TEL03-6412-9323 FAX03-5454-3524

✉ okubo.jimusyo@nifty.com

URL <http://www.okubo-jimusyo.jp/>



1. そもそも労働保険って何？

労働保険とは、労働者災害補償保険(一般に「労災保険」といいます。)と雇用保険と総称した言葉であり、保険給付は両保険制度で別個に行われていますが、保険料の徴収などについては、両保険は労働保険として、一体のものとして取り扱われています。

労働保険は、労働者の万が一のトラブルを国が会社の代わりに守ってくれる大事な保険です。ですから、個人事業主でも労働者を1人でも雇用していれば加入しなくてはならない最低限度の保険といえるでしょう。

また、ちょっと怖いですが、加入手続きを怠ると事業主様は、処罰の対象になってしまいます。

車でいうと「自賠責保険」のようなものです。保険に加入しないで車を運転する人はいないですね。



また、現在は労働保険の加入率は、95%程度となっており、個人事業主も含めてほとんどの会社等が加入しています。高い加入率の意味するところは何？



(経営者の本音)



1. 半額は国税が投入されており、非常に安価である。
2. 加入していない場合の賠償は、会社が負うことになるので、そのリスクは負うことができない。
3. 保険給付は頻繁に発生するので、トラブルが早期に勃発する可能性が高い。
4. 助成金、給付金など会社にとってもメリットが多い。
5. 求人を出しても人が集まらない。



2. 労災ってどんな保険？

労働者が業務上の事由又は、通勤によって負傷したり、病気に見舞われたり、あるいは不幸にも死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行うものです。

原則として労働者の保護を目的としていますが、中小事業主の社長様の場合は、誰よりも飛び回って数多くの仕事をこなしている方も数多くいらっしゃるのが現状です。そんな社長様も任意で労災保険に加入できる制度も整っています。



ちょっと怖いですが、1年間で「労災」に関する給付は60万件にも及びます。気をつけていても、営業中の交通事故などのもらい事故などは防ぎようがありません。また、ここ数年で増えてきているのが、「うつ病」などの心の病です。一定の要件を満たせば、「うつ病」などの心の病も労災認定されています。



3. 労災保険の主な給付の内容

◆療養補償給付（療養給付） → 基本的には病院代は無料

業務上の事由又は通勤による疾病の療養について“治療行為”そのものを現物で受け取る「療養の給付」と、かかった治療費を現金として受け取る「療養費用の支給」の2つがあり、原則として費用の全額が労災保険から支給されます。

労災に加入していない場合は、会社は医療費の全額を従業員の方に代わって負担しなくてはなりません。

◆休業補償給付（休業給付） → 金銭面の保障（日単位）

業務上の事由又は通勤による疾病の療養のために休業し、賃金を受けられないときに、所得保証として支給されます。

休業してから4日以降、1日につき平均日払い給与の80%に相当する金額が支給されます。



（例えば）

営業中につまずいて転んでしまい、会社を30日間休むことになった場合、その従業員の月給が30万円の場合に労災に加入していないと、会社はその従業員の給与の保障を行わなくてはならないので、18万円(注)の給与保証を行わなくてはなりません。労災に加入していると、最初の3日間だけの給与保障ですみますので、1万8千円で済みます。

また、仕事上の事故ですと、原則は健康保険は使用できないので、病院代の全額を会社が負担することになります。これが、交通事故などで休みが1ヶ月などの長期になった場合や数人で車を使用した場合の事故などを想像するとゾッとしますね。

（注）労働基準法では、賃金保障として60%の賃金を労働者に支払うことが義務付けられています。

◆障害補償給付（障害給付） → 金銭面の保障（障害の状態がなくなるまで一生）

業務上の事由又は通勤による疾病の療養が治癒した場合で、身体に一定の障害が残ったときに支給されます。

障害等級は、第一級から十四級まで分かれており、七級までが障害補償年金、八級から十四級までが障害補償一時金となります。

【第一級の場合は、給付基礎日額の313日分が障害年金として、第八級の場合は、給付基礎日額の503日分が一時金として支給】

◆その他（傷病保障年金、遺族補償給付、二次健康診断給付、未払い賃金立て替え事業）

その他にも、万が一亡くなってしまった時の遺族の補償、通常健康診断にて一定の要件（心臓疾患、脳疾患の疑いあり）を満たせば、健康診断を受けられたりします。

また、あまり知られていないですが、会社などが倒産してしまい、従業員の方への賃金の未払いなどがあった場合（要件必要）に、企業の代わりに国が賃金の一部を支払う制度など、幅広い内容の給付があります。



万が一、労働保険に加入義務があることを知りながら未加入の事業所で、業務上の事由又は通勤による災害が発生した場合は事業主様の全額負担はもちろん、遑って保険料を納付することになります。それは、民法で「使用者責任」の考えからくるものですが、労災保険に加入をすることによって、事業主様の責任は国に転換されることになります。(但し、事業主様の安全義務を怠った場合は別)

つまり、労災は「事業員様の万が一を守ってくれる」と同時に「会社も守ってくれる」という2つの側面を持っている国の保険なのです。

働いている以上、いつ、どこで、どのような災害が発生するかわかりません。

万が一、仕事上の事故が発生した場合に、労災に加入していない会社は、責任を取らなくてはなりません。

その方に、ご家族がいた場合は、誰がご家族の生活の面倒を見るのでしょうか？

それは……社長です。

「会社」は、社長がハンドルを握り、従業員がエンジン、タイヤとなり走り続けなくてはなりません。

安心して、「会社」を走らせるには、労災保険は必要不可欠となります。

中堅企業になると、労災の上乗せとして「民間の損害保険」に加入している企業も多数あります。

会社の最低限度の保険 = 労災保険

ということをご理解していただきたいと思います。





3. 雇用保険ってどんな保険？

労働者が失業した場合及び、労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うものです。

また、失業の予防、労働者の能力開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図る為の事業も行っています。

正社員の加入はもちろん、パートやアルバイトでも下記に該当する者は適用となります。



加入対象者

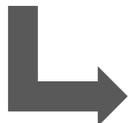
- ① 1週間の労働時間が20時間以上
- ② 6か月以上継続して雇用されることが見込まれる者（平成21年に法改正）

雇用保険の給付は、①求職者給付、②就職促進給付、③教育訓練給付、④雇用継続給付の4種類に分類することができます。

雇用保険は退職された従業員の生活保護が目的であり、事業主様にとっての恩恵的な意味合いはあまりないというイメージですが、優秀な従業員の雇用の継続を促すためにも様々な給付があり、数多くの事業主様が利用されているのが現状です。

◆求職者給付 → 世間一般でいわれている失業手当です。

会社で1年間の勤務後、退職されると3ヶ月間の失業手当が受給できます。月給の50～80%の手当が3ヶ月間受給できます。



危険

退職した人は、次の就職先が決まっていなくて、働く意思がある場合は当然、権利が発生します。

雇用保険に加入していないと受給できませんから、当然、労働基準監督署へ駆け込みます。

その場合、事業主は処罰の対象になってしまいます。

◆育児・介護給付 → 育児・介護休業をした時の生活保護

従業員の方が育児や介護の為に休業をした場合(この休暇取得は労働基準法で定められています)に、賃金補填の意味合いで給付があります。例えば育児休業中の期間では休業前賃金の50%の給付を受給できます。

(1年以上勤務しているなどの一定の要件があります。)



会社にとってのリスクは、雇用保険の各種受給権利は6か月～1年程度で発生することになるので、未加入の場合は、必ず短期間で発覚することです。



月給30万円の従業員が1年間勤務して、退職した場合は、約54万円が受給できます。(月給の60%×3か月で試算)
それがもらえないとなると、従業員はどのような行動にでるでしょう？ ちょっと怖いですね。

◆事業主様への給付もあります。

雇用保険の給付は、何も従業員様だけではありません。事業主様への給付も「助成金」という形でうけとることができます。



- 人を雇用した場合に、国から賃金の補助
- 定年の延長をした場合に、国から助成金支給
- 従業員に職業訓練を受けさせた場合の助成

など、一定の要件はもちろんありますが、会社として給付をうけとることもできます。



4. 保険料はいくら？

いままでの説明で、労働保険の概要はご理解いただけたかと思います。

では、いよいよ保険料です。

この労働保険は、「労災保険」「雇用保険」と別々の保険料が設定されています。

「労災保険」は、全額事業主負担となり、「雇用保険」は、事業主と従業員の双方は負担することになります。



労災保険料＝従業員様の総支払賃金×0.004

保険料率は業種によって異なります。上記の0.004は小売業などの料率です



例えば、1年間に従業員に支払う賃金が総額で1000万円の場合は、40,000円です。

比較的安いと思いませんか？ それは、皆様の保険料で運用しているのは50%だけであり、あとは税金で賄われているからです。



雇用保険料＝従業員様の総支払賃金×0.011



事業主負担＝0.007 従業員負担＝0.004 平成21年度限定の保険料



例えば、1年間に従業員に支払う賃金が総額で1000万円の場合は、110,000円です。

事業主負担は70,000円、従業員負担40,000円となります。

比較的安いと思いませんか？ それは、皆様の保険料で運用しているのは50%だけであり、あとは税金で賄われているからです。

事業主様は、1年間に従業員に支払う総賃金の1%強程度とお考えください。



5. どんな手続きがいるの？



労働保険の新規適用
◆労災保険
◆雇用保険
(各従業員の資格取得)
保険料の概算納付

今年度の労働保険の
保険料確定処置

新年度の労働保険の
保険料概算処理

労働保険は年度で処理されます。

新規に労災・雇用保険の加入処理を行い、年度末までの保険料の見込み額を計算して納めます。

年度末がきたら、保険料の確定処理を実施し、また来年度末までの保険料の見込み額を計算して納めます。このように、年度を1サイクルとして保険料の計算、及び納付を行います。

そして、その年度内で発生しうる事由(人に関わる処理)(会社に関わる処理)(給付に関わる処理)を正確な知識と業務によって処理していくことになります。

例えば「人」に関する処理だけで・・・



- 入社時(雇用保険の資格取得)
- 退職時(雇用保険の資格喪失)(失業給付のための離職証明書の作成も必要になります)
- 氏名、住所の変更
- 育児・介護で休業する人が発生したとき
- 高齢者(60歳以上)を雇用したとき 等・・・

正確な処理を行うためには、専門知識が必要です。